

Ontwikkelingsgerichte studentbesprekingen & het BSA

een andere benadering



Datum: 19 september 2025

Tijd: 09:30 – 11:00 uur

Praktisch

Het webinar wordt opgenomen zodat je het later terug kunt kijken. Door deel te nemen ga je akkoord met deze opname.

Praktisch

Ik deel de presentatie in een PDF, in de chat.

Wie ben ik?

Judith Peinemann

onderwijskundig pedagoog

**ROC van
twente**

Studentwelzijn

expertisegebied: ontwikkelingsgericht opleiden



Aanleiding 'de Groeiwijzer'

Wat ik mij afvroeg:

- Op basis van welke gedragingen geven we eigenlijk een BSA?
- Welke verwachtingen hebben we over leerhouding, inzet en beroepshouding en weten studenten dit?

Bijwonen studentgesprekken, gesprekken met docenten, instructeurs en studenten.

Wat mij opviel:

- Die verwachtingen zijn nergens echt expliciet vastgelegd.
- Daardoor weten studenten vaak niet goed waarop ze worden beoordeeld.
- En als verwachtingen vaag blijven... is groei bijna onmogelijk."

Vage verwachtingen → onduidelijke beslissingen → geen groei

Dat inzicht was het startpunt voor de methodiek die ik heb ontwikkeld: een manier om groei zichtbaar, bespreekbaar en richtinggevend te maken.

Doel van het webinar

1. Een andere blik op het BSA ontwikkelen

→ Van oordeel naar ontwikkelingsgericht gesprek.

2. Inspiratie opdoen voor je eigen praktijk

→ Laten zien dat het écht anders kan, zonder dat het ingewikkeld hoeft te zijn.

3. Kennismaken met een ontwikkelingsgerichte aanpak van studentbesprekingen

Leren hoe je studentbesprekingen voert die gaan over groei en ontwikkeling, én leiden tot een stevig en onderbouwd BSA.

→ Met praktische handvatten zoals succescriteria, portfolio's en gespreksvormen.

Check-in

Welke gevoelens roept het woord BSA bij jou op?

Typ 1 woord of 1 zin in de chat.



Van oordeel naar ontwikkeling

Waarom voelt het BSA vaak als spanningsmoment?

Voor studenten:

het BSA wordt vaak gezien als het moment van oordeel → een ja/nee-stempel dat hun toekomst bepaalt.

Voor docenten:

veel verantwoordelijkheid, druk van cijfers en het gevoel “dit moet ik goed onderbouwen”.

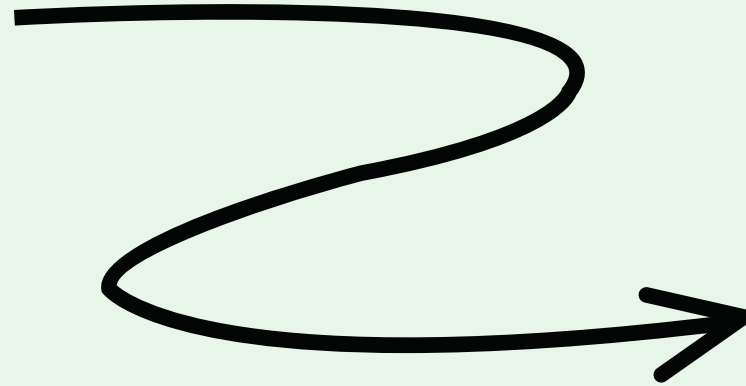
Voor teams:

verschillen in interpretatie → spanning of discussie over wie wel of niet mag doorstromen.

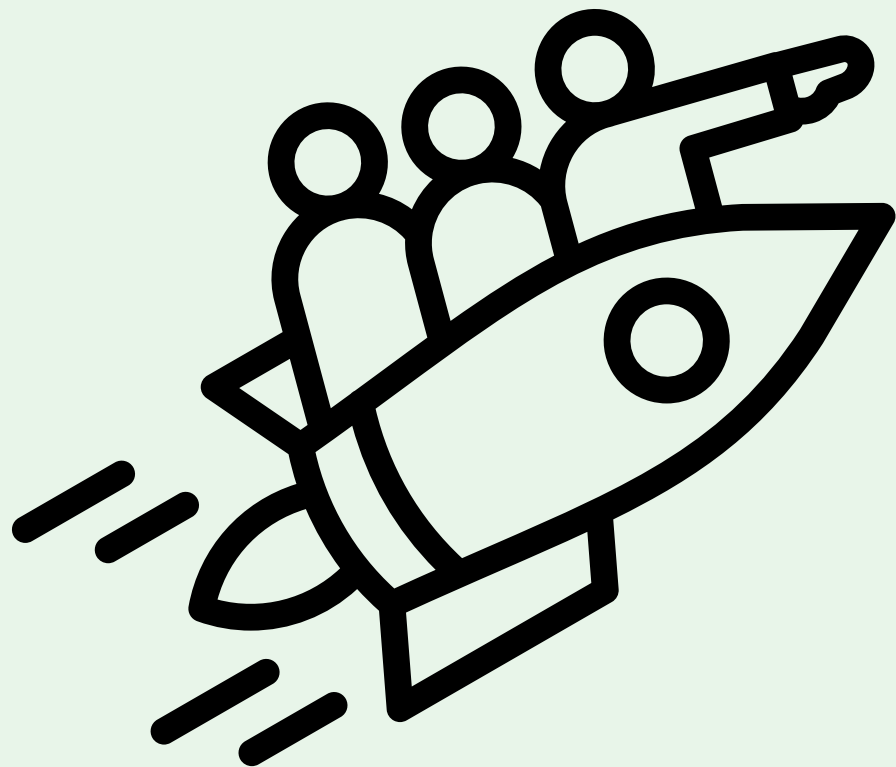
Traditioneel BSA vs. Ontwikkelingsgericht BSA



Cijfers en prestatie



Reflectie, groei en leerhouding





Sociaal-psychologisch perspectief

Uit onderzoek naar motivatie (Deci & Ryan, Self-Determination Theory)

Mensen floreren als zij autonomie, competentie en verbondenheid ervaren.

***Als studenten ervaren dat ze gezien worden in hun groei, stijgt hun motivatie.
Als ze alleen afgerekend worden op cijfers, daalt de motivatie.***

Het BSA verandert dan van een **beoordelingsstempel** naar een **pedagogisch krachtig** moment: eerlijk, transparant én motiverend voor verdere groei.

Ontwikkelingsgerichte studentbesprekingen & het BSA: een andere benadering

De vraag die ik mezelf stelde toen ik bij studentbesprekingen zat was:

“Hoe voer je gesprekken die écht gaan over groei en ontwikkeling, en tóch leiden tot een stevig en onderbouwd BSA?”

Ik wil jullie nu meenemen naar een van mijn studenten.

Zij laat goed zien wat er gebeurt als je alleen op cijfers
kijkt en hoe anders het kan als je kijkt naar groei



Maak kennis met Mirtha

Leeftijd: 18 jaar

Opleiding: MBO niveau 3 Pedagogisch Werk (1e leerjaar)

Achtergrond

- Komt uit een klein dorp, eerste in haar familie die een zorg/onderwijsopleiding volgt.
- Enthousiast, sociaal en heel zorgzaam: anderen omschrijven haar als iemand die altijd klaarstaat.
- Vindt theorie lastig en ervaart stress bij toetsen.

Uitdagingen

- Lage cijfers voor Nederlands en Rekenen → dreigt onvoldoende studievoortgang.
- In besprekingen is ze snel stil of zegt “ik weet het niet”.
- Voelt zich onzeker en vergelijkt zichzelf met klasgenoten.
- Ouders zijn betrokken, maar vinden het lastig om haar studie echt te volgen.
-

Talenten & kracht

- In stage laat ze veel initiatief zien: bedenkt spelletjes voor kinderen, maakt contact met ouders.
- Begeleiders beschrijven haar als betrouwbaar, enthousiast en leergierig.
- Kan goed reflecteren in haar stageverslagen → ziet waar het beter kan en vraagt actief om feedback.

Wat gebeurt er in een traditioneel BSA-traject?

Vraag die centraal staat na 9 – 12 maand:

Is Mirthe in staat om over 2 tot 3 jaar haar diploma te halen?

“Als je studieresultaten niet voldoende zijn, en de school verwacht dat je geen diploma gaat halen, dan krijg je een negatief studieadvies.”

- Focus ligt op onvoldoende cijfers → kans op negatief bindend advies.
- Mirthe ervaart dit als “ik kan dit niet” → motivatie zakt weg.
- Groot risico dat ze uitvalt, terwijl ze juist in de praktijk laat zien dat ze talent heeft.

Wat gebeurt er in een ontwikkelingsgericht BSA-traject?

- Naast cijfers wordt ook leerhouding, inzet en reflectie meegenomen.
- Haar succescriteria: toont initiatief, vraagt om feedback, bouwt goede relaties op stage.
- Team besluit: geen negatief BSA, maar een ontwikkelingsgericht advies met extra begeleiding op theorie.

Wat levert dit op voor jou als docent?

-  Minder ruis en discussie in BSA-overleggen
-  Snellere besluitvorming door gezamenlijke taal
-  Minder spanning in gesprekken met studenten en ouders
-  Meer trots op de groei van je studenten
-  Meer voldoening: je ziet de impact van je begeleiding

 **Hoe ziet een ontwikkelingsgerichte
studentbespreking eruit?**

 **Sociaal-psychologische invalshoek bij
teamgesprekken over studenten**

Groepsdenken (Groupthink)

In teams willen mensen vaak harmonie bewaren → ze spreken elkaar minder snel tegen.

Gevolg:

één dominante mening over een student wordt makkelijk overgenomen (“We vinden hem allemaal ongemotiveerd”).

Oplossing:

laat iedereen eerst individueel zijn observaties noteren
vóór het groepsgebesprek.

Je kunt daarvoor de succescriteria gebruiken.

👁️ **Bevestigingsvooroordeel (Confirmation bias)**

We zoeken (onbewust) vooral informatie die ons eerste beeld bevestigt.

Gevolg: als iemand zegt “hij is ongemotiveerd”, zien anderen vooral gedrag dat dat lijkt te bevestigen.

→ gaat niet meer over groei

Oplossing:

Stel bewust de vraag:

“Wat hebben we gezien dat níet in dit beeld past?”

Attributietheorie (Attribution theory)

Bij negatieve prestaties schrijven we gedrag sneller toe aan de persoon ("hij is lui")

en bij positieve aan de situatie ("toets was makkelijk").

Oplossing:

focus op gedrag en ontwikkeling in plaats van
persoonskenmerken.

Niet: “hij is ongemotiveerd” → maar: “hij heeft 2 weken geen
opdrachten ingeleverd”.

Als we in een groep over een student praten, hebben we
allemaal *onze eigen bril* op.

Ontwikkelingsgericht werken *betekent: elkaars brillen
zichtbaar* maken, en dan samen scherpstellen.

Wat als er niet genoeg groei of ontwikkeling te zien is?

Ontwikkelingsgericht opleiden betekent niet dat "alles goed is zolang je reflecteert". Er moet wél groei zichtbaar zijn.

De succescriteria (en het kwalificatiedossier) zijn in dit geval
je referentie.

Cognitief:

- Resultaten blijven gelijk of verslechteren ondanks inzet en ondersteuning.
- Nieuwe leerdoelen op basis van succescriteria worden niet behaald.
- De student herhaalt dezelfde fouten zonder verbetering.

Reflectief:

- De student toont weinig tot geen leervermogen of zelfinzicht.
- Feedback wordt niet verwerkt of structureel genegeerd.
- Reflecties blijven oppervlakkig of vaag, zonder concrete acties.

Gedrag & houding:

- Passieve leerhouding of weinig initiatief. (Er zit niets in het portfolio aan bewijsstukken)
- Afwezigheid, te laat komen, of niet nakomen van afspraken.
- Weinig betrokkenheid bij leeractiviteiten of begeleiding.

Welke interventies doen we?

Het doel van interventies is nooit 'concluderen dat het niet lukt', maar zorgen dat we alles hebben gedaan om het wél mogelijk te maken. En als dat ondanks alles niet lukt, dan kunnen we dat zorgvuldig én onderbouwd met elkaar (en met de student) bespreken.

Voorbeeldinterventie:

Student toont weinig initiatief

Signaal

De student wacht af, stelt geen vragen, levert opdrachten pas na veel herhaling in en toont weinig betrokkenheid bij groepswork.

Niveau 1 Pedagogisch-didactisch handelen

Actie docent in de les:

- De docent benoemt expliciet het belang van initiatief nemen in de beroepscontext.
- Er wordt gewerkt met **succescriteria** zoals: "Je neemt verantwoordelijkheid voor je eigen planning en communicatie."
- Na elke les reflecteren studenten kort op hun initiatief: "Wat deed ik vandaag om actief bij te dragen aan mijn leerproces?"

Niveau 2 Begeleiding & coachende rol

Actie SLB'er of coach:

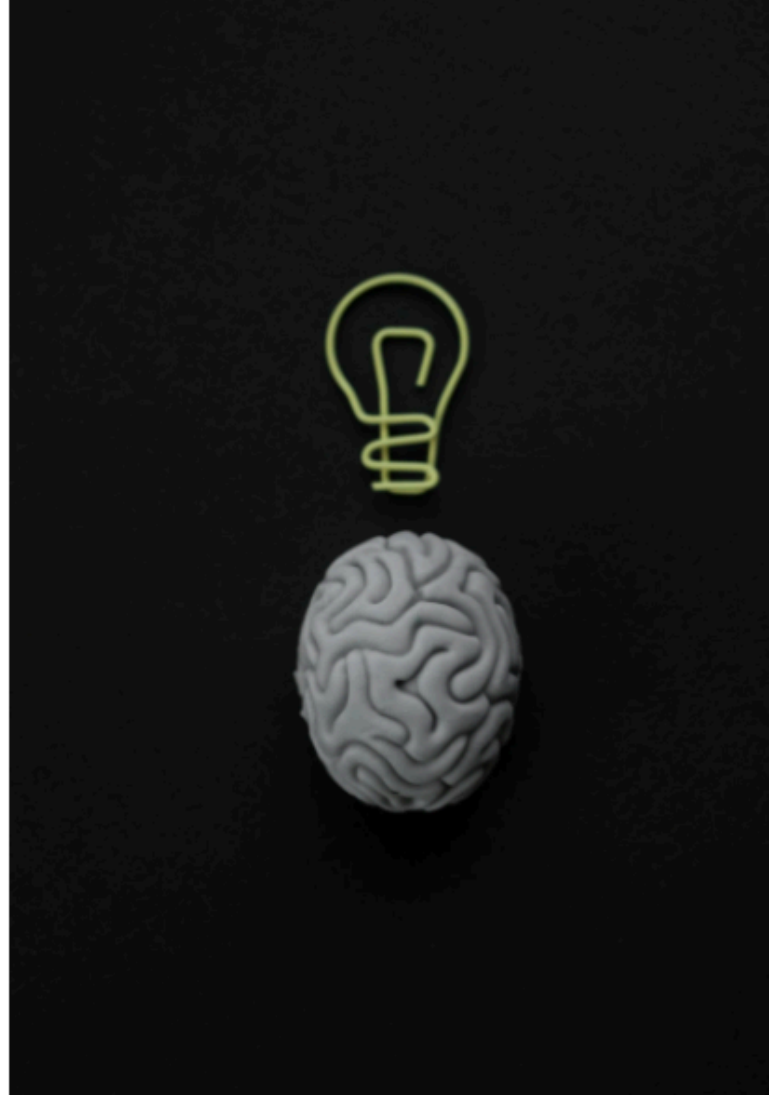
- Tijdens het coachgesprek wordt teruggegrepen op observaties in de les en/of stage.
- Samen met de student wordt een **persoonlijk leerdoel** geformuleerd:
"Ik wil actiever worden in de les door minimaal één keer per week een vraag te stellen of iets in te brengen."
- De student houdt dit doel bij in zijn portfolio en bespreekt de voortgang twee weken later opnieuw.

Niveau 3 Teamcultuur & samenwerking

Actie team:

- In het docententeam wordt de student besproken met behulp van een ontwikkelingslijn voor 'initiatief nemen'.
- Alle betrokken collega's spreken af om één gedragsindicator consequent te monitoren en feedback te geven.
- Het team stemt af: *Geven wij dezelfde boodschap over wat we van deze student verwachten?*

Beslisboom negatief BSA



www.studioumoya.nl

De methodiek: De Groeiwijzer

Inhoud

- Expliciet maken van gedragsverwachtingen (beroepshouding & leerhouding).
- Gezamenlijk succescriteria formuleren → rubrics maken
- Bewijs verzamelen via portfolio, spiegelgesprekken, voortgangsgesprekken.
- Onderbuikgevoel → onderbouwde data.

Geen extra werk, wel meer opbrengst

-  Geen nieuwe formulieren of vergadermomenten
-  Wel: bestaande gesprekken benutten als ontwikkelgesprekken
-  Gebruik maken van wat er al is (portfolio, gesprekken, feedback)
-  Gezamenlijke taal = minder ruis en snellere besluitvorming

Toepassing in de praktijk

Practice
≡ MAKES ≡
Progress

Wat we gedaan hebben:

- Gezamenlijk bepaald: wat is “voldoende groei” en wat niet (nog) genoeg
- Met het docententeam per leerjaar sessies gehouden om gedragsvoorbeelden te verzamelen
- Deze vertaald naar concrete succescriteria per aspect
- De succescriteria in rubrics gezet en gekoppeld aan portfolio-opdrachten en reflectievragen

Stap 1 = Gezamenlijk kader

- Hoe zien wij groei?
 - Wat verstaan wij onder een goede beroepshouding of sterke leerhouding?
 - Wanneer vinden wij dat een student voldoende ontwikkeling laat zien?
-  Zonder dit gedeelde beeld kunnen gesprekken willekeurig of ongelijk zijn.

Wat verstaan wij onder groei in onze opleiding?

Wat zien we studenten dan doen?

Welke attitudes/waarden vinden wij belangrijk
voor succes in dit beroep?

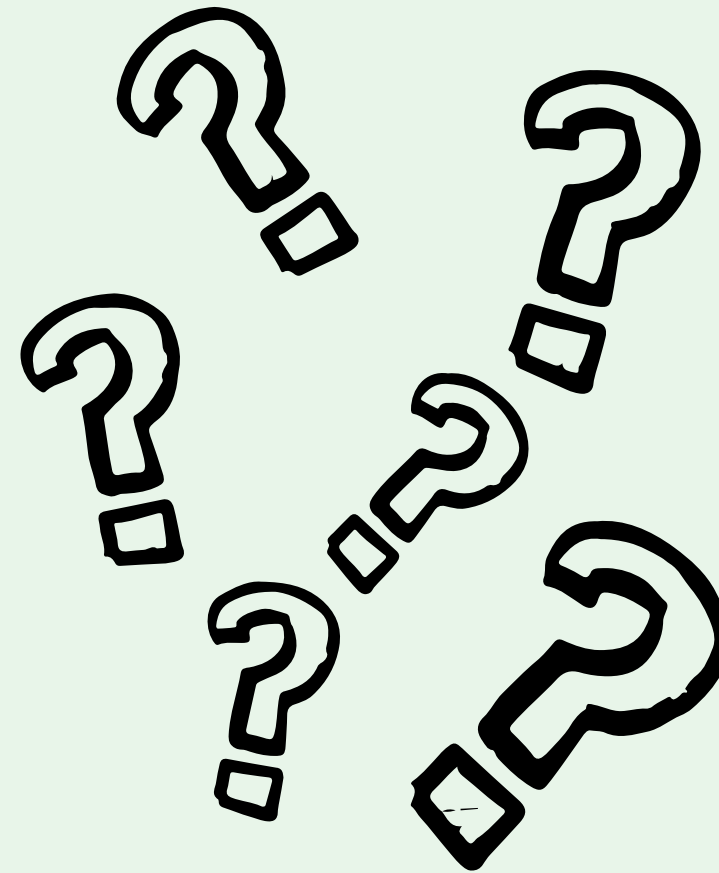
Wij vinden dat een student is geroeid als.....

Stap 2 = Vertalen naar de praktijk

- Maak succescriteria concreet en bespreekbaar.
- Gebruik diezelfde criteria in studentgesprekken, portfolio's en oudercontact.
- Zorg dat iedereen dezelfde taal spreekt → minder discussie, meer transparantie.

Domeinen	Gedragsvoorbeelden Hoe ziet dit er uit bij een beginnende student (startniveau) en bij een gevorderde student (eindniveau)?	Waarom belangrijk
leerhouding		
beroepshouding		

Wanneer is er (on)voldoende ontwikkeling?



Welke bewijzen gebruiken we om groei
zichtbaar te maken?

Wanneer vinden wij dat een student voldoende
ontwikkeling heeft laten zien?
(duidelijke criteria of signalen)

Hoe zorgen we dat studenten deze
verwachtingen kennen?

**In onze studentbesprekingen hanteren we
deze criteria voor groei: ...**

Stap 3 Van oordeel naar ontwikkelgesprek

- Wanneer een student tekortschiet, koppel dat aan duidelijk geformuleerde ontwikkelpunten.
- Zo verschuift de toon van “je haalt het niet” naar “dit is wat jij nodig hebt om te groeien.”

De rol van het portfolio in het BSA



Portfolio = een pedagogisch instrument

1. Bewijs van groei

- Het geeft een rijker beeld: Wat leert de student? Hoe ontwikkelt hij/zij zich?

2. Eigenaarschap van de student

- Het portfolio is van de student → hij/zij kiest welke bewijzen het beste laten zien waar groei zichtbaar is.

3. Objectieve basis voor gesprekken

- Dit helpt om onderbuikgevoel te vervangen door onderbouwde data.
- Het maakt het BSA eerlijker en transparanter → student, docent en ouders zien hetzelfde bewijs.

4. Verbinder tussen momenten

0-meting → reflectiegesprekken → studentbespreking → BSA-bespreking.

Stappenplan bewijze verzamelen voor groei



Stap 1 Kies jouw bewijzen

- Kijk terug op de afgelopen periode.
- Bedenk waar jij in bent gegroeid (kennis, vaardigheden, houding).
- Kies **3–5 bewijzen** die jouw ontwikkeling goed laten zien, bijvoorbeeld:
 - opdrachten of projecten
 - verslagen, presentaties of toetsen
 - foto's of video's van praktijkmomenten
 - feedback van docenten, medestudenten of werkbegeleiders
- Kies bewijzen die alle aspecten van jouw opleiding laten zien: BREN, AA modules, persoonlijk leiderschap.



Tip: Kies ook een bewijs van iets wat je moeilijk vond, maar waar je van hebt geleerd.

Stap 2 Voeg je bewijzen toe in Portflow

- Upload je bewijs
- Geef elk bewijs een duidelijke titel: is het een module, of hoort het bij persoonlijk leiderschap?

Stap 3 Reflecteer op elk bewijs

Beantwoord bij elk bewijsstuk deze vragen:

- Waarom heb je juist dit bewijs gekozen?
- Wat laat dit bewijs zien over jouw groei?
- Welke feedback heb je gekregen?
- Wat heb je met die feedback gedaan?
- Wat heb je over jezelf geleerd door dit te doen?
- Wat wil je de volgende keer anders of beter doen?

Stap 4 Vraag feedback

- Nodig je docent, coach of medestudent uit om feedback te geven op je bewijzen of reflecties
- Noteer kort wat je met deze feedback gaat doen.

◀ **Voorbeeldvragen om feedback te vragen**

Over inhoud en kwaliteit van het bewijs

- Wat valt jou op aan dit bewijs?
- Wat vind je goed gelukt en waarom?
- Waar zie jij nog verbeterpunten?
- Wat mis je nog of wat zou ik kunnen toevoegen om dit bewijs sterker te maken?

Over mijn groei en ontwikkeling

- Waarin zie jij dat ik gegroeid ben sinds de vorige periode?
- Wat zegt dit bewijs volgens jou over mijn leerhouding of beroepshouding?
- Herken jij de groei die ik zelf beschrijf in mijn reflectie? Waarom wel/niet?
- Wat zie jij als mijn grootste sterke kant op dit moment?

Over persoonlijk leiderschap en het leerproces

- Hoe laat ik in dit bewijs zien dat ik initiatief neem of verantwoordelijkheid toon?
- Wat valt jou op aan de manier waarop ik met feedback omga?
- Waarin zie jij dat ik mijn leerproces zelf stuur?
- Wat zou mijn volgende ontwikkelstap kunnen zijn volgens jou?

Stap 5 Voorbereiding spiegelgesprek

- Bekijk alle bewijsstukken en reflecties
- Bereid je voor op je spiegelgesprek met de volgende vragen:
 - Waar begon je?
 - Waar sta je nu?
 - Waar ben je het meest trots op?
 - Wat wil je in de volgende periode verder ontwikkelen?

Stap 6 Na je spiegelgesprek

- Gebruik je portfolio als basis voor je spiegelgesprek
- Laat zien hoe jij groeit en welke stappen je al hebt gezet
- Bespreek samen met je docent welke volgende doelen je gaat stellen

In je portfolio zet je de afspraken die je met je slb-er maakt tijdens het spiegelgesprek.

Stap 7 Maak je ontwikkelplan

Je hebt nu teruggeblikt op jouw groei, bewijzen verzameld, gereflecteerd en feedback ontvangen. In deze laatste stap kijk je **vooruit**: wat wil jij in de volgende periode verder ontwikkelen?

 In je ontwikkelplan beschrijf je:

-  Wat wil ik verder ontwikkelen?
-  Wat is mijn leerdoel (concreet en haalbaar)?
-  Waarom is dit belangrijk voor mijn groei als professional?
-  Wat ga ik doen om dit doel te bereiken? (acties, middelen, ondersteuning)
-  Wanneer wil ik dit bereiken?
-  Wie kan mij hierbij helpen of begeleiden?
-  Hoe weet ik of het is gelukt? (bewijs of succescriterium)



Samira

Leeftijd: 17 jaar

Opleiding: MBO niveau 2

Dienstverlening (eerstejaars)

Bewijs	Korte beschrijving	Reflectie	Succescriterium
 Feedbackformulier stagebegeleider	Positieve feedback op omgaan met klanten	“Ik was eerst zenuwachtig, maar ik durfde vragen te stellen en kreeg complimenten.”	Toont inzet en leergierigheid
 Foto's van groepsproject	Groepsopdracht “Open dag organiseren”	“Ik dacht dat ik niet goed was in plannen, maar ik heb de planning voor de groep gemaakt en het lukte.”	Werkt samen en toont initiatief
 Reflectieverslag	Reflectie op eerste 10 weken	“Ik zie nu dat ik sneller op geef als iets niet lukt. Ik wil leren om eerst hulp te vragen.”	Vraagt actief om feedback

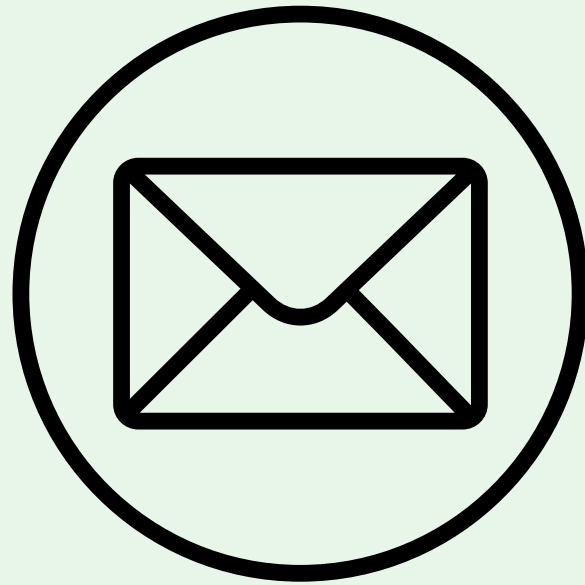
Wat Samira laat zien

Groei in zelfvertrouwen en initiatief

Kan successen benoemen én ontwikkelpunten formuleren

Portfolio geeft concreet bewijs → gesprek gaat over ontwikkeling, niet alleen cijfers

Wat is één kleine stap die jij morgen kunt zetten om jullie
BSA-besprekingen ontwikkelingsgerichter te maken?



jpeinemann@rocvantwente.nl